



## ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

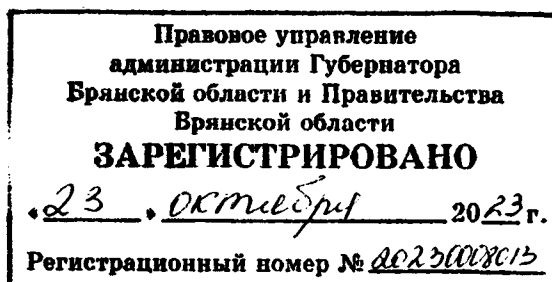
### ПРИКАЗ

20.10.2023 г.

г. Брянск

№ 0111/598

Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области



В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», постановлениями Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года №149-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», от 25 декабря 2017 года № 709-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере архивного дела», постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 года № 546-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, положениями Региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области.
2. Признать утратившими силу приказы департамента культуры Брянской области:

от 18 февраля 2020 года № 0111/180 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования, подведомственных департаменту культуры Брянской области»;

от 2 августа 2023 года № 0111/463 «О внесении изменений в Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования, подведомственных департаменту культуры Брянской области».

3. Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 сентября 2023 года для государственных казенных Учреждений в сфере архивного дела Брянской области; с 8 сентября 2023 года для государственных бюджетных и автономных Учреждений сферы культуры и искусства Брянской области; с 1 октября 2023 года для государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио по руководству департаментом



Ю.Ю. Сатюков

**Положение о выплатах стимулирующего характера  
руководителям государственных учреждений,  
подведомственных департаменту культуры Брянской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области, (далее – Положение, Учреждение, Департамент, руководитель Учреждения), разработано в целях усиления их заинтересованности в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», постановлениями Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года № 149-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», от 25 декабря 2017 года № 709-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере архивного дела», постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 года № 546-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, положениями Региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений.

1.2. Положение определяет виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет Департамент.

1.3. Настоящее Положение распространяется на руководителей подведомственных Департаменту:

государственных бюджетных и автономных Учреждений сферы культуры и искусства Брянской области;

государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области;

государственных казенных Учреждений в сфере архивного дела Брянской области.

1.4. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Премирование руководителя Учреждения является правом, а не обязанностью Департамента. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

## 2. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных Учреждений сферы культуры и искусства Брянской области

2.1. В целях усиления заинтересованности в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности руководителям государственных бюджетных Учреждений сферы культуры и искусства Брянской области могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

2.2. **Надбавка за наличие почетного звания (СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации и стран СНГ)** устанавливается руководителям Учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

«Народный» - 30%;

«Заслуженный деятель искусств» - 20%;

«Заслуженный артист», «Заслуженный художник» - 20%;

«Заслуженный работник культуры» - 20%;

«Заслуженный работник культуры Брянской области» - 15%.

При наличии у руководителя Учреждения двух и более почетных званий и наград надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается приказом Департамента со дня присвоения почетного звания.

2.3. **Надбавка за наличие ученой степени** устанавливается в размере 20% должностного оклада руководителям Учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, и в размере 30% должностного оклада - имеющим ученую степень доктор наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом Департамента руководителям Учреждений, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю выполняемой работы с даты принятия президиумом высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени.

**2.4. Надбавка за выслугу лет** устанавливается руководителям Учреждений за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 1 до 5 лет - 10% от оклада (должностного оклада);
- при стаже от 5 до 10 лет - 15% от оклада (должностного оклада);
- при стаже от 10 до 15 лет - 20% от оклада (должностного оклада);
- при стаже свыше 15 лет - 30% от оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных статьей 8 Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года № 23-З «О культурной деятельности на территории Брянской области».

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Установление надбавки за выслугу лет руководителям Учреждений производится на основании приказа Департамента.

Надбавка за выслугу лет руководителям Учреждений выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

2.5. Руководителю Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда одновременно может быть установлена **премия за высокие результаты работы** при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Брянской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Установление премии за высокие результаты работы производится на основании приказа Департамента.

Максимальное значение размера премии составляет 100% должностного оклада.

2.6. **Премии за выполнение особо важных и ответственных работ** могут выплачиваться руководителю Учреждения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий международного, общероссийского, регионального уровня, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий на объектах имущественного комплекса Учреждения).

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения могут быть установлены при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения осуществляется приказом Департамента.

Размеры премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения могут быть установлены как в относительной величине – процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных суммах.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 200% должностного оклада.

Данные о возможности начисления руководителю Учреждения премии за выполнение особо важных и ответственных работ представляются в Департамент с указанием их возможного размера в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Основанием определения размера премии является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения в относительной величине или абсолютной сумме по форме в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

**2.7. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)** устанавливаются Департаментом руководителю Учреждения с учетом показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности в соответствии с личным вкладом в выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

Конкретные размеры премий определяются в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Премии по итогам работы за отчетный период могут выплачиваться по результатам работы за месяц, квартал, год.

При установлении премиальных выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны Департамента;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых показателей работы;

своевременное и качественное выполнение поручений и заданий Департамента;

целевое и эффективное использование средств и закрепленного имущества;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации и Брянской области;

соблюдение порядка и сроков представления отчетности.

Размеры премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются:

в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения по итогам работы за месяц;

в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения или в абсолютной сумме по итогам работы за квартал, год.

По представлению руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента размер премии руководителю Учреждения может быть снижен до 100% от установленного максимально возможного размера или данный руководитель лишен премии полностью за:

нарушение действующего законодательства, локальных актов инструкций учреждения;

совершение действий, причинивших Учреждению ущерб, а также нанесение ущерба репутации учреждения;

неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин своих должностных обязанностей;

срыв выполнения обязательств Учреждения;

нарушение сроков представления отчетности и (или) ее искажение;

применение к учреждению штрафных санкций;

превышение служебной компетенции, повлекшее отрицательные для Учреждения последствия;

нарушение служебной дисциплины и внутреннего трудового распорядка;

несоблюдение установленных правил техники безопасности;

прогулы, совершенные без уважительной причины;

появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения размера или лишения премии, подтверждаются служебными записками руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента, актами, докладными записками, данными электронных систем и другими первичными документами.

Руководитель Учреждения, получивший дисциплинарное взыскание в установленном статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации порядке, лишается премии соответственно:

замечание – 50% установленного максимально возможного размера;

выговор – 100% установленного максимально возможного размера;

увольнение по соответствующим основаниям – 100% установленного максимально возможного размера.

При этом применение к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания может быть учтено при определении размера премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) только в том отчетном периоде, в котором к руководителю Учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

Данные о возможности начисления премиальных выплат руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) ежемесячно представляются в Департамент с указанием их возможного размера



в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Установление размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Для определения размера премии руководителю Учреждения Департаментом составляется отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области.

По результатам работы за отчетный период – месяц оформляется табель балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя Учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – месяц является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии руководителю Учреждения в относительной величине по форме в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – квартал, год является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с подробным описанием достигнутых результатов работы руководителя Учреждения в увязке с предложенным размером премии руководителю Учреждения в относительной или абсолютной величине по форме в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Служебная записка оформляется на основании:

отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области;

табеля балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя Учреждения по итогам работы за месяц в соответствии с

Приложением 2 к настоящему Положению;

подробного описания достигнутых результатов работы по итогам работы за квартал, год в увязке с размером премирования.

При определении размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) учитывается фактически отработанное время.

### 3. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области

3.1. В целях усиления заинтересованности в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности руководителям государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

3.2. **Надбавка за интенсивность труда** устанавливается ежемесячно руководителям Учреждений на основании следующих критериев:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическая и инновационная деятельность;
- разработка (реализация) эффективных предложений по организации работы Учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных норм труда.

Установление размера надбавки за интенсивность труда руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Основанием определения размера надбавки за интенсивность труда является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии руководителю Учреждения в относительной величине по форме в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

Размер надбавки руководителю Учреждения определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в

соответствии с достигнутым значением критериев интенсивности труда на основании табеля балльной оценки интенсивности труда руководителя государственного бюджетного профессионального образовательного Учреждения среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению.

**3.3. Надбавка за наличие квалификационной категории** устанавливается руководителю Учреждения в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории – 10%;

при наличии высшей квалификационной категории – 15%.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Расчет надбавки за наличие квалификационной категории осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, на величину, установленную в процентах.

**3.4. Надбавка за выслугу лет** ежемесячно устанавливается руководителям Учреждений в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 15%;

при стаже работы 20 и более лет – 20%.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы. Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки по основному месту работы. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стаж работы определяется Департаментом:

Для профессиональных образовательных организаций - на 1 сентября текущего года;

для организаций дополнительного профессионального образования - на 1 января.

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Определение стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком, установленным Приложением 5 к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденному постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 года № 546-п.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет работникам организаций дополнительного профессионального образования, помимо вышеуказанных и определенных приложением 5 к Примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденному постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 года № 546-п, включаются также периоды работы в учреждениях и организациях, определяемые организацией дополнительного профессионального образования самостоятельно с учетом специфики (направления) реализуемых образовательных программ.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, если работник состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров;

период временной нетрудоспособности;

время отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В случае если у руководителя Учреждения право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

В стаж работы, дающий право на установление руководителям Учреждений размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, организациях.

**3.5. Руководителям Учреждений устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания, государственных и ведомственных (отраслевых) наград, за спортивные звания в следующих размерах:**

а) **ученая степень:**

доктор наук – 15%;

кандидат наук – 10%;

б) почетные звания РФ, СССР, РСФСР:

«Народный...» – 10%;

«Заслуженный...» - 7,5%;

в) государственные награды:

ордена – 15%;

медали, медаль ордена – 10%;

г) ведомственные (отраслевые) награды:

нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР», «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник просвещения», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» – 5%;

д) за спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» – 15%.

Надбавка за ученую степень, почетные звания, установленные для руководителей различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», применяется при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин и устанавливается со дня присвоения награды, почетного звания, ученой степени.

Установление надбавки руководителям Учреждений производится на основании приказа Департамента.

При наличии нескольких оснований, определенных подпунктами «б», «в», «г» настоящего пункта, надбавка устанавливается по наибольшему размеру.

**3.6. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ** могут выплачиваться руководителю Учреждения одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.), участие в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением

безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.) в пределах фонда оплаты труда..

Установление размера премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения осуществляется приказом Департамента.

Размеры премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения могут быть установлены как в относительной величине – процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных суммах.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 200% должностного оклада.

Данные о возможности начисления руководителю Учреждения премии за выполнение особо важных и ответственных работ представляются в Департамент с указанием их возможного размера в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Основанием определения размера премии является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения в относительной величине или абсолютной сумме по форме в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

**3.7. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются Департаментом руководителю Учреждения с учетом показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности в соответствии с личным вкладом в выполнение задач, стоящих перед учреждением.**

Конкретные размеры премий определяются в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Премии по итогам работы за отчетный период могут выплачиваться по результатам работы за месяц, квартал, год.

При установлении премиальных выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны Департамента;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

методическая и инновационная деятельность;  
подготовка объектов к учебному году;  
подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;  
достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;  
своевременное и качественное выполнение поручений и заданий Департамента;  
целевое и эффективное использование средств и закрепленного имущества;  
соблюдение требований законодательства Российской Федерации и Брянской области;  
соблюдение порядка и сроков представления отчетности.  
Размеры премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются:  
в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения по итогам работы за месяц;  
в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения или в абсолютной сумме по итогам работы за квартал, год.  
По представлению руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента размер премии руководителю Учреждения может быть снижен до 100% от установленного максимально возможного размера или данный руководитель лишен премии полностью за:  
нарушение действующего законодательства, локальных актов инструкций учреждения;  
совершение действий, причинивших Учреждению ущерб, а также нанесение ущерба репутации учреждения;  
неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин своих должностных обязанностей;  
срыв выполнения обязательств Учреждения;  
нарушение сроков представления отчетности и (или) ее искажение;  
применение к учреждению штрафных санкций;  
превышение служебной компетенции, повлекшее отрицательные для Учреждения последствия;  
нарушение служебной дисциплины и внутреннего трудового распорядка;  
несоблюдение установленных правил техники безопасности;  
прогулы, совершенные без уважительной причины;  
появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения размера или лишения премии, подтверждаются служебными записками руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента, актами, докладными

записками, данными электронных систем и другими первичными документами.

Руководитель Учреждения, получивший дисциплинарное взыскание в установленном статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации порядке, лишается премии соответственно:

замечание – 50% установленного максимально возможного размера;

выговор – 100% установленного максимально возможного размера;

увольнение по соответствующим основаниям – 100% установленного максимально возможного размера.

При этом применение к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания может быть учтено при определении размера премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) только в том отчетном периоде, в котором к руководителю Учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

Данные о возможности начисления премиальных выплат руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) ежемесячно представляются в Департамент с указанием их возможного размера в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Установление размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Для определения размера премии руководителю Учреждения Департаментом составляется отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области.

По результатам работы за отчетный период – месяц оформляется табель балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя Учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – месяц является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии руководителю Учреждения в относительной величине по форме в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – квартал, год является служебная записка курирующего Учреждение



начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с подробным описанием достигнутых результатов работы руководителя Учреждения в увязке с предложенным размером премии руководителю Учреждения в относительной или абсолютной величине по форме в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Служебная записка оформляется на основании:

отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области;

табеля балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению;

подробного описания достигнутых результатов работы по итогам работы за квартал, год в увязке с размером премирования.

При определении размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) учитывается фактически отработанное время.

#### 4. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям государственных казенных учреждений Брянской области в сфере архивного дела

4.1. В целях усиления заинтересованности в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности руководителю государственного казенного учреждения Брянской области в сфере архивного дела устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.2. **Ежемесячная надбавка за выслугу лет** устанавливается руководителю Учреждения в процентах к должностному окладу работника дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего права на получение данной надбавки, в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 8 лет - 10%;

при выслуге лет от 8 до 13 лет - 15%;

при выслуге лет от 13 до 18 лет - 20%;

при выслуге лет от 18 до 23 лет - 25%;

при выслуге свыше 23 лет - 30%.

Основным документом для определения стажа работы, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

периоды замещения государственных должностей Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время работы в органах управления архивным делом и архивных учреждениях;

время обучения работников архивных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и переподготовку, повышение квалификации, если они работали в архивных учреждениях до поступления на учебу;

время работы в историко-архивном институте Российского государственного гуманитарного университета и других высших, а также средних специальных учебных заведениях, готовящих кадры для работы в архивах и делопроизводственных службах, на должностях профессорско-преподавательского состава;

время работы в научных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю основной деятельности федерального государственного архива, а также в других организациях на работе, связанной с созданием и хранением аудиовизуальных документов или обслуживанием специального технологического оборудования по обеспечению физико-химической сохранности документов;

время работы по 31 декабря 1991 года в партийных органах на должностях, связанных с формированием их архивных фондов, принятых в федеральные государственные архивы;

время работы в архивах и делопроизводственных службах федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

время военной службы в соответствии с действующим законодательством;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организациями системы архивной службы России.

Размер надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается приказом Департамента.

**4.3. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ** могут выплачиваться руководителю учреждения единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий международного,

общероссийского, регионального уровня, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий на объектах имущественного комплекса учреждения).

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения могут быть установлены при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения осуществляется приказом Департамента.

Размеры премий за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения могут быть установлены как в относительной величине – процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных суммах.

Данные о возможности начисления руководителю Учреждения премии за выполнение особо важных и ответственных работ ежемесячно представляются в Департамент с указанием их возможного размера в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной плате работников Учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Основанием определения размера премии является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения на имя директора Департамента с указанием размера премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения в относительной величине или абсолютной сумме по форме в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 200% должностного оклада.

**4.3 Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)** устанавливаются Департаментом руководителю Учреждения с учетом показателей и критериев оценки результативности и эффективности деятельности в соответствии с личным вкладом в выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

Конкретные размеры премий определяются в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Премии по итогам работы за отчетный период могут выплачиваться по результатам работы за месяц, квартал, год.

При установлении премиальных выплат учитываются:

выполнение плана работы на текущий месяц (квартал, год);

результативность основной деятельности в части объемов хранимых документов;

выполнение (перевыполнение) Учреждением планового задания (показателей результативности) без корректировки в сторону снижения;

добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

выполнение индивидуальных показателей результативности и эффективности более чем на 100% в соответствующем периоде;

выполнение работы, задания, проекта раньше установленного срока;

достижение и перевыполнение плановых и нормативных показателей работы, систематическое досрочное выполнение работы;

инициативность, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда,

качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации и Брянской области;

своевременное и качественное выполнение поручений и заданий Департамента;

своевременность, полнота и соблюдение сроков представления отчетности;

целое и эффективное использование предусмотренных бюджетных ассигнований и закрепленного имущества;

соблюдение трудовой дисциплины;

отсутствие замечаний со стороны руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента относительно качества выполнения трудовых обязанностей.

Размеры премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются:

в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения по итогам работы за месяц;

в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя Учреждения или в абсолютной сумме по итогам работы за квартал, год.

По представлению руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента размер премии руководителю учреждения может быть снижен до 100% от установленного максимально возможного размера или данный руководитель лишен премии полностью за:

нарушение действующего законодательства, локальных актов инструкций учреждения;

совершение действий, причинивших учреждению ущерб, а также нанесение ущерба репутации Учреждения;

неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин своих должностных обязанностей;

срыв выполнения обязательств Учреждения;

нарушение сроков представления отчетности и (или) ее искажение;

применение к учреждению штрафных санкций;

превышение служебной компетенции, повлекшее отрицательные для Учреждения последствия;

нарушение служебной дисциплины и внутреннего трудового распорядка; несоблюдение установленных правил техники безопасности;

прогулы, совершенные без уважительной причины;

появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения размера или лишения премии, подтверждаются служебными записками руководства Департамента, руководителей структурных подразделений Департамента, актами, докладными записками, данными электронных систем и другими первичными документами.

Руководитель учреждения, получивший дисциплинарное взыскание в установленном статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации порядке, лишается премии соответственно:

замечание – 50% установленного максимально возможного размера;

выговор – 100% установленного максимально возможного размера;

увольнение по соответствующим основаниям – 100% установленного максимально возможного размера.

При этом применение к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания может быть учтено при определении размера премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) только в том отчетном периоде, в котором к руководителю учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

Данные о возможности начисления премиальных выплат руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) ежемесячно представляются в Департамент с указанием их возможного размера в пределах фонда оплаты труда с учетом установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения в целом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Установление размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения производится приказом Департамента.

Для определения размера премии руководителю Учреждения Департаментом составляется отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области.

По результатам работы за отчетный период – месяц оформляется табель балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя Учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – месяц является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с указанием размера премии руководителю Учреждения в относительной величине по форме в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Основанием определения размера премии по итогам работы за отчетный период – квартал, год является служебная записка курирующего Учреждение начальника отдела Департамента, которая согласовывается заместителем директора Департамента, курирующим отдел, начальником отдела финансово-аналитической работы и реализации государственной программы, начальником отдела бухгалтерского учета, отчетности и правового обеспечения, на имя директора Департамента с подробным описанием достигнутых результатов работы руководителя Учреждения в увязке с предложенным размером премии руководителю Учреждения в относительной или абсолютной величине по форме в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Служебная записка оформляется на основании:

отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных казенных учреждений Брянской области в сфере архивного дела в соответствии с приказом Департамента об утверждении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области;

табеля балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя Учреждения в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению;

подробного описания достигнутых результатов работы по итогам работы за квартал, год в увязке с размером премирования.

При определении размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) учитывается фактически отработанное время.

Приложение 1  
к Положению о выплатах стимулирующего  
характера руководителям государственных  
учреждений, подведомственных департаменту  
культуры Брянской области

Директору департамента культуры  
Брянской области  
Инициалы, фамилия

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**  
**о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ**

В соответствии приказом департамента культуры Брянской области от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года № \_\_\_ «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области» представляю предложения о премировании директора

*(наименование государственного учреждения)*

Ф.И.О.	Размер премии, % оклада (должностного оклада) или сумма, рублей

Приложение: описание выполненных руководителем учреждения особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий международного, общероссийского, регионального уровня, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий на объектах имущественного комплекса учреждения)

Начальник отдела  
Департамента, курирующий Учреждение  
ДД.ММ.ГГГГ.

Инициалы, фамилия

Согласовано:  
Заместитель директора департамента

Инициалы, фамилия

Начальник отдела финансово-  
аналитической работы и реализации  
государственной программы

Инициалы, фамилия

Начальник отдела бухгалтерского учета,  
отчетности и правового обеспечения

Инициалы, фамилия

Приложение 2  
к Положению о выплатах стимулирующего характера  
руководителям государственных учреждений,  
подведомственных департаменту культуры Брянской  
области

**Табель балльной оценки результативности и эффективности деятельности  
руководителя государственного учреждения,  
подведомственного департаменту культуры Брянской области**

Наименование государственного учреждения:

Фамилия, имя, отчество:

Наименование должности:

Период:

№ п/п	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности	Оценка качества выполненных работ	Диапазон оценки, баллов
1	2	3	4
1	Работа с гражданами и организациями: организация предоставления качественных государственных услуг, работ (исполнения государственных функций); рассмотрение обращений граждан и организаций; освещение деятельности Учреждения; формирование положительного имиджа Учреждения; общение в соответствии с правилами делового этикета, уверенное и тактичное поведение руководителя		0 - 5
2	Эффективность деятельности: достижение запланированных количественных и качественных показателей функционального блока, результативность использования бюджетных средств, в т. ч. при осуществлении государственных закупок; выполнение мероприятий государственной программы и планов работы		0 - 15
3	Совершенствование организационных процессов и реализация ключевых функций: своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений; своевременное обеспечение решения задач в курируемой сфере деятельности; подготовка документов, аналитических материалов, отчетности, мероприятий для федеральных органов государственной власти, органов государственной власти Брянской области, муниципальных образований, юридических и физических лиц; личная ответственность за результаты работы		0 - 10
4	Управление курируемыми структурными подразделениями: эффективность принимаемых управленческих решений; организация и координация деятельности курируемых структурных подразделений; внесение конкретных предложений по совершенствованию курируемого направления деятельности; взаимодействие с иными структурными подразделениями, учредителем, органами государственной власти при организации работы, соблюдение законодательства в курируемой сфере деятельности		0 - 10



5	Подготовка и актуализация локальных актов Учреждения: своевременное проведение мероприятий, направленных на подготовку локальных актов Учреждения, проектов нормативных локальных актов, документов; отсутствие фактов оспаривания действий (бездействия) Учреждения и (или) оспаривания локальных актов; своевременное приведение локальных актов Учреждения в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области и правовыми актами учредителя		0 - 10
ИТОГО баллов		<b>50</b>	0 - 50
Размер премии по итогам работы за отчетный период (месяц)			×

Директор департамента культуры Брянской области

Инициалы, фамилия

Комментарии:

1. Оценка производится в столбце 3 путем указания количества баллов от 0 до максимального количества напротив каждого критерия оценки деятельности в рамках диапазона баллов, установленного для данного критерия в столбце 4.
2. Основанием проведения оценки является выполнение плана-задания.
3. Максимальная сумма баллов равна 50.

Соотношение достижения показателей результативности и эффективности деятельности размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц) руководителя учреждения

Количество баллов	Процент премии по итогам работы за отчетный период (месяц)
45-50	
40-44	
35-39	
30-34	
25-29	
менее 25	

Приложение 3  
к Положению о выплатах стимулирующего  
характера руководителям государственных  
учреждений, подведомственных департаменту  
культуры Брянской области

Директору департамента культуры  
Брянской области  
Инициалы, фамилия

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**

о выплате премии по итогам работы за отчетный период (месяц)

В соответствии с приказом департамента культуры Брянской области от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года № \_\_\_ «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области представляю предложения о премировании директора

\_\_\_\_\_ (наименование государственного учреждения)  
за \_\_\_\_\_ 202\_ года.  
(месяц)

Ф.И.О.	Размер премии, % оклада (должностного оклада)

Приложения:

1. Отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы государственных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области.
2. Табель балльной оценки результативности и эффективности деятельности руководителя учреждения.

Начальник отдела  
Департамента, курирующий Учреждение  
ДД.ММ.ГГГГ.

Инициалы, фамилия

Согласовано:  
Заместитель директора департамента

Инициалы, фамилия

Начальник отдела финансово-  
аналитической работы и реализации  
государственной программы

Инициалы, фамилия

Начальник отдела бухгалтерского учета,  
отчетности и правового обеспечения

Инициалы, фамилия

Приложение 4  
к Положению о выплатах стимулирующего  
характера руководителям государственных  
учреждений, подведомственных департаменту  
культуры Брянской области

Директору департамента культуры  
Брянской области  
Инициалы, фамилия

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

о выплате премии по итогам работы за отчетный период (квартал, год)

В соответствии с приказом департамента культуры Брянской области от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023\_ года № \_\_\_ «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области» представляю предложения о премировании директора

\_\_\_\_\_ (наименование государственного учреждения)  
за \_\_\_\_\_ 202\_ года.  
(квартал, год)

Ф.И.О.	Размер премии, % оклада (должностного оклада) или сумма, рублей

Приложение: подробное описание достигнутых результатов работы руководителя Учреждения в увязке с предложенным размером премии руководителю Учреждения в относительной или абсолютной величине

Начальник отдела  
Департамента, курирующий Учреждение  
ДД.ММ.ГГГГ.

Инициалы, фамилия

Согласовано:  
Заместитель директора департамента

Инициалы, фамилия

Начальник отдела финансово-  
аналитической работы и реализации  
государственной программы

Инициалы, фамилия

Начальник отдела бухгалтерского учета,  
отчетности и правового обеспечения

Инициалы, фамилия

Приложение 5  
к Положению о выплатах стимулирующего  
характера руководителям государственных  
учреждений, подведомственных департаменту  
культуры Брянской области

Директору департамента культуры  
Брянской области  
Инициалы, фамилия

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**  
о выплате надбавки за интенсивность труда

В соответствии приказом департамента культуры Брянской области от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года № \_\_\_ «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области» представляю предложения о выплате надбавки за интенсивность труда директору

\_\_\_\_\_ (наименование государственного учреждения)  
за \_\_\_\_\_ 202\_ года.  
(месяц)

Ф.И.О.	Размер надбавки, % оклада (должностного оклада)

Приложение: табель балльной оценки интенсивности труда руководителя Учреждения.

Начальник отдела  
Департамента, курирующий Учреждение  
ДД.ММ.ГГГГ.

Инициалы, фамилия

Согласовано:  
Заместитель директора департамента

Инициалы, фамилия

Начальник отдела финансово-  
аналитической работы и реализации  
государственной программы

Инициалы, фамилия

Начальник отдела бухгалтерского учета,  
отчетности и правового обеспечения

Инициалы, фамилия

**Приложение 6**  
к Положению о выплатах стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Брянской области

**Табель балльной оценки интенсивности труда  
руководителя государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
среднего профессионального образования и дополнительного образования Брянской области**

Наименование государственного учреждения:

Фамилия, имя, отчество:

Наименование должности:

Период:

№ п/п	Критерии интенсивности труда	Оценка качества выполненных работ	Диапазон оценки, баллов
1	2	3	4
1	Обеспечение доступности качественного образования и воспитания		0 - 15
2	Методическая и инновационная деятельность		0 - 10
3	Разработка (реализация) эффективных предложений по организации работы Учреждения		0 - 10
4	Интенсивность труда работника выше установленных норм труда		0 - 15
<b>ИТОГО баллов</b>			<b>0 - 50</b>
<b>Размер надбавки за интенсивность труда в процентах</b>			<b>×</b>

Директор департамента культуры Брянской области

Инициалы, фамилия

Комментарии:

1. Оценка производится в столбце 3 путем указания количества баллов от 0 до максимального количества баллов напротив каждого критерия оценки деятельности в рамках диапазона баллов, установленного для данного критерия в столбце 4.
2. Основанием проведения оценки является выполнение плана-задания.
3. Максимальная сумма баллов равна 50.

**Соотношение достижения критериев интенсивности труда и размера надбавки за  
интенсивность труда руководителя учреждения**

Количество баллов	Процент надбавки за интенсивность труда (в месяц)
41-50	
31-40	
30-21	
менее 20	